

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

BAYU SULISTIONO

0912315051 / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2013

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen



Diajukan Oleh :

BAYU SULISTIONO

0912315051 / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2013

SKRIPSI
DAMPAK KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

Yang diajukan

BAYU SULISTIONO

0912315051/ EM

Disetujui untuk ujian skrip oleh

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, Msi

Tanggal :

NIP. 196304291991032001

Mengetahui

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”

Jawa Timur

Drs. Ec. Ra. Suwaidi, Ms

NIP. 196003301986031003

USULAN PENELITIAN

DAMPAK KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

Yang diajukan

BAYU SULISTIONO

0912315051/ EM

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi oleh :

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, Msi

Tanggal :

NIP. 196304291991032001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Muhadjir Anwar, MM

NIP. 196509071991031001

SKRIPSI
ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

Disusun Oleh :

BAYU SULISTIONO
0912315051/ EM

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal : 13 Juni 2013

Pembimbing :
Pembimbing Utama

Tim Penguji :
Ketua

Dra. Ec. Kustini. Msi

Dr. Prasetyohadi. MM

Sekretaris

Dra. Ec. Kustini. Msi

Anggota

Dra. Ec. Nur Mahmudah. MS

Mengetahui
Wakil Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur. MM
NIP. 19630924 198903 1001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis ucapkan setinggi-tingginya kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala ketulusan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. R. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak DR. Muhadjir Anwar, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Kustini, Msi selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah sabar memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Segenap staff Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan banyak pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Bapak Muhammad Nasichin selaku kepala kantor dan bapak Heroe Soewondo selaku manager SDM PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO.
7. Segenap stat dan karyawan PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu, yang telah memberikan dukungan, doa, semangat dan dorongan moril.
9. Semua pihak yang ikut membantu yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang ada pada penulis, maka skripsi ini tidak lepas dari kesalahan-kesalahan. Karena itu, segala kritik dan saran sangat penulis harapkan guna meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini. Penulis juga berharap, penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalaminya di masa yang akan datang.

Wassalamu’alaikum Wr.Wb.

Surabaya, Juni 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAKSI.....	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian terdahulu.....	11
2.2. Tinjauan Teori	13
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1.1 Pengertian MSDM	13
2.2.1.2 Tujuan MSDM	14
2.2.2 Karakteristik Pekerjaan	16
2.2.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan.....	16
2.2.2.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan	17
2.2.3 Pengembangan Karir	18

2.2.3.1	Pengertian Pengembangan Karir.....	18
2.2.3.2	Indikator Pengembangan Karir	20
2.2.4	Kepuasan Kerja Karyawan	21
2.2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan	21
2.2.4.2	Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2.3	Pengaruh Antar Variabel	23
2.3.1	Antara Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja	23
2.3.2	Antara Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	23
2.4	Model Konseptual	24
2.5	Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Definisi Operational dan Pengukuran Variabel.....	26
3.1.1.	Definisi Operasional.....	26
3.1.2.	Pengukuran Variable	29
3.2	Teknik Penentuan Sampel.....	30
3.2.1	Populasi.....	30
3.2.2	Sampel.....	30
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3.1	Data	31
3.3.1.1	Data Primer	31
3.3.2	Pengumpulan Data	31
3.4.	Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	32
3.4.1	Asumsi Model (Partial Least Square)	32

3.4.2 Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal.....	33
3.4.3 Evaluasi Model.....	36
3.4.4 Kriteria Penilaian PLS.....	37
3.5. Kerangka Konseptual.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	42
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	42
4.1.2 Lokasi Perusahaan	44
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	44
4.1.4 Struktur Organisasi.....	45
4.1.5 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab.....	47
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	50
4.2.2 Deskripsi Variabel	52
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Karakteristik Pekerjaan	52
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir	54
4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	55
4.3. Analisis dan Pengujian Hipotesis	57
4.3.1 Model Pengukuran PLS	57
4.3.2 Inner Model (Pengujian Model Struktural)	64
4.4. Pembahasan.....	67
4.4.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	67

4.4.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	68
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Kesimpulan.....	70
5.2. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Data Keluar Masuk Karyawan

Tabel 1.2 : Data Absensi (Alpha) Karyawan

Tabel 3.1 : Kriteria Penilaian PLS

Tabel 4.1 : Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.2 : Identitas Responden Menurut Umur

Tabel 4.3 : Identitas Responden Menurut Pendidikan

Tabel 4.4 : Frekwensi Hasil Jawaban Responden Karakteristik Pekerjaan

Tabel 4.5 : Frekwensi Hasil Jawaban Responden Pengembangan Karir

Tabel 4.6 : Frekwensi Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.7 : Outer Loading

Tabel 4.8 : Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4.9 : Composite Reliability

Tabel 4.10 : Result For Outer Weights

Tabel 4.11 : R – square

Tabel 4.12 : Result For Inner Weights

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi

Gambar 4.2 : Model Pengukuran PLS

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi jawaban Responden
- Lampiran 3 : Data Analisis PLS
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Melakukan Penelitian
- Lampiran 5 : Data Jumlah Absensi Karyawan
- Lampiran 6 : Data Keluar Masuk Karyawan

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

Abstrak

Bayu Sulistiono
0912315051/FE/EM

Keberhasilan perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kualitas dan kepuasan sumber daya manusia. Oleh karena itu usaha peningkatan kepuasan sumber dayamanusia menjadi pilar utama bagi kokoh berdirinya perusahaan. Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung pada jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diterima. Karakteristik merupakan alternatif spesialisasi pekerjaan yang menyarankan agar pekerjaan seharusnya didiagnosis dan ditingkatkan sejalan dengan lima dimensi dengan memperitungkan sistem kerja dan preferensi karyawan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden (pekerja). Populasi pada penelitian tersebut adalah sebesar 96 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sesuai jumlah semua populasi sebesar 96 karyawan PT. POS INDONESIA Cabang Sidoarjo. Model yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS).

Berdasarkan analisis menggunakan PLS (Partial Least Square) dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal-hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut, (1) Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan (positif) terhadap kepuasan kerja dan (2) pengembangan karir berpengaruh signifikan (positif) terhadap kepuasan kerja.

Keyword : Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era kompetisi yang kian ketat saat ini, setiap organisasi bisnis dituntut untuk meningkatkan kinerja agar dapat memenangkan persaingan. Keberhasilan perusahaan tidak sepenuhnya bergantung pada manajer dan manajemen perusahaan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang mampu mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan sukses.

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan. Beberapa aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi dan karakteristik

pekerjaan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (the right man on the right place), yang mana diantara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam organisasi tersebut.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini terutama harus didukung oleh kemampuan perusahaan dalam memahami aspek psikologis yang mendasari karyawan melakukan pekerjaan. Salah satunya memberikan kesempatan bagi tiap karyawan untuk mencapai karir yang didambakan.

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan organisasi disamping sumber daya yang lain , misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan ,sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya

sumber daya manusia dan teknologi.. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya.

Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kuarang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut bentuk yang paling ekstrim dari ketidak puasan tersebut adalah pemogokan kerja, tingkat ketidak hadiran meningkat, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan suatu organisasi, karena menjadi perencana dan pelaku aktif dari suatu aktivitas organisasi, bahkan menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan proses dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Seperti pendapat Malayu S.P Hasibuan (2003:10), pegawai adalah kekayaan utama yang dimiliki perusahaan, karena keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan, rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu organisasi perusahaan. Secara umum, rendahnya kepuasan kerja karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja.

Begitu banyaknya permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia sebagai karyawan dalam perusahaan yang disebabkan karena sebagai seseorang individu yang memiliki perbedaan skill, emosi, motivasi, mental dan spiritual. Dalam perusahaan, faktor-faktor manusiawi pada diri karyawan tersebut akan berkembang menjadi permasalahan yang kompleks, seperti rendahnya prestasi kerja, rendahnya motivasi kerja, tingginya turnover karyawan, tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dan lain sebagainya yang dapat menghambat perkembangan dan pencapaian tujuan perusahaan.

PT. POS Indonesia adalah salah satu BUMN yang cukup ternama di Indonesia yang bergerak di bidang jasa surat menyurat, giro, pengiriman/penukaran uang dan logistik. PT. POS Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreativitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24.000 titik layanan yang menjangkau 100% kota/kabupaten. Saat ini peneliti melakukan penelitian pada PT. POS yang bercabang di kota Sidoarjo.

Berikut ini adalah data keluar-masuk karyawan PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO pada bulan September-Desember tahun 2012 :

Tabel 1.1

Data Keluar-Masuk Karyawan PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

Bulan September-Desember Tahun 2012

Bulan	Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Pensiun	Jumlah Total Karyawan Akhir
September	93	9	3	1	98
Oktober	98	7	5	0	100
November	100	5	4	2	99
Desember	99	4	7	0	96

Sumber : PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

Dari data diatas dapat dilihat jumlah karyawan keluar dari bulan September-oktober mengalami peningkatan dari 3 orang karyawan menjadi 5 orang karyawan. Untuk bulan Oktober-November mengalami penurunan dari 5 orang karyawan menjadi 4 Orang karyawan. Sedangkan pada bulan November-Desember mengalami peningkatan dari 4 orang karyawan menjadi 7 orang karyawan. Jadi dapat ditarik

kesimpulan, jumlah karyawan PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO yang keluar dan masuk dari bulan September sampai Desember semakin meningkat.

Hal ini kemungkinan menunjukkan kemungkinan adanya ketidakpuasan karyawan PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO. Seperti yang disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2002 : 100) menyatakan, “Seseorang yang tidak puas pada organisasinya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluarnya kerja”.

Berikut ini adalah data absensi ketidakhadiran (alpha) pada karyawan PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO pada tahun 2010-2011 :

Tabel 1.2

Data Absensi (Alpha) Karyawan PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO
Periode Tahun 2010-2012

TAHUN	JUMLAH KETIDAK HADIRAN KARYAWAN (HARI)
2010	112
2011	127
2012	150

Sumber : PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

Tabel diatas pada tahun 2010,2011 dan 2012 menunjukkan persentase tingkat ketidakhadiran karyawan PT. POS SIDOARJO semakin meningkat. Persentase ketidakhadiran pada tahun 2010 sebesar 112 dan pada tahun berikutnya 2011 mengalami peningkatan 13% menjadi 127 dan pada tahun 2012 semakin bertambah 18% menjadi 150. Hal ini dapat menjadi indikator kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2001:202) Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, agar dapat meminimalisir karyawan yang tidak masuk kerja.

Kepuasan kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja ,terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak (Allen dalam As'ad, 1998).

Berdasarkan observasi sementara dan wawancara pada karyawan PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO, karakteristik pekerjaan dalam hal identitas tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut dirasa kurang jelas. Dalam hal ini karyawan mendapatkan yang tidak sesuai dengan tugas pokoknya. Terkadang karyawan diperbantukan ke bagian yang dikira membutuhkan bantuan tenaga kerja

lainnya. Sehingga karyawan merasa kurang jelas dan memahami dengan tugas pokok yang diberikan oleh PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO. Seperti yang dijelaskan Agung Panudju dalam jurnal mengatakan karakteristik pekerjaan terdiri dari otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikan tugas dan umpan balik.

Sedangkan dengan pengembangan karir pada PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO, persepsi karyawan terhadap pengembangan karir pada perusahaan yang seakan-akan tidak ada perkembangan, karena pengembangan karir seorang karyawan sebagian besar dan lebih di prioritaskan diukur dari faktor senioritas. Sehingga karyawan yang berusia muda dan berprestasi harus lebih sabar menunggu para senior terlebih dahulu dan menghabiskan waktunya lebih lama untuk mencapai karir yang lebih mapan. Hal ini yang menjadi pertimbangan dan perencanaan para karyawan untuk pengembangan karir pada perusahaan tersebut. Seperti yang disampaikan menurut Sondang P. Siagian (2006:203) mengemukakan bahwa “Pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama menampilkan kinerja yang memuaskan”. Pengembangan karir pada suatu perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga perusahaan harus memperhatikan pengembangan karir setiap karyawan perusahaan. Menurut Veitzhal Rivai (2004:299) dalam jurnal Nise Septyawati mengemukakan bahwa “Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi”.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa jika perusahaan memperhatikan karakteristik karyawan dan pengembangan karir karyawan sesuai dengan ketentuan dan keterampilan karyawan sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latarbelakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahannya adalah :

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO.
2. Untuk menganalisis pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dasar yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan bagi penulis serta masukan informasi mengenai karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi baik sebagai bahan pertimbangan, perbandingan, serta bahan bacaan dalam pembuatan peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama yaitu karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan.